

также на изучении роли и места коммуникативного лидера внутри организации, работающей в условиях экономики знаний.

- 1.Шуть О.Н. Информация как экономический ресурс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn02/08.shtml>.
- 2.Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы общества. – СПб.: ИВЭСЭП, Знание, 2002. – 56 с.
- 3.Дороніна М. Соціальна психологія / М. Дороніна, І. Жданова, Г. Полякова, В. Тютлікова. – Харків: ХНЕУ, 2009. – 128 с.
- 4.Шарков Ф.И. Основы теории коммуникации. – М.: Изд. дом «Социальные отношения»; Перспектива, 2002. – 246 с.
- 5.Конецкая В.П. Социология коммуникаций. – М.: Междунар. ун-т бизнеса и управления, 1997. – 304 с.
- 6.Бакирова Г.Х. Тренинг управления персоналом. – СПб.: Речь, 2004. – 400 с.
- 7.Клюев Е.В. Речевая коммуникация. Успешность речевого взаимодействия. – М.: ООО «Изд-во Символ-Плюс», 2002. – 317 с.

Получено 12.01.2012

УДК 159.005

А.О.ПОЛУБЕДОВА, О.В.ДУШКА

Харківський національний економічний університет

ДІАГНОСТИКА ПОВЕДІНКОВОЇ КОМПОНЕНТИ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Обґрунтовано моделі працівників колективу і запропоновано методичний підхід до діагностики їх трудової активності.

Обоснованы модели работников коллектива и предложен методический подход к диагностике их трудовой активности.

The models of workers collective are grounded and the methodical going is offered near diagnostics of their labour activity.

Ключові слова: модель людини, виконавець, інтрапренер, інтелектуальний капіталіст.

Керівник колективу зобов'язаний підтримувати ефективний синтез змін і порядку в роботі колективу, сприймаючи кожного підлеглого як цілеспрямовану людину, яка мотивує свою трудову поведінку, «пропускаючи» зовнішні чинники через власну свідомість. Інформатизація та інтелектуалізація праці обумовили появу поряд з типом працюючої людини «виконавець», характерним для індустріальної моделі суспільства, більш егоїстичних типів («інтрапренерів» та «інтелектуальних капіталістів»), породжених інформаційним суспільством. Для об'єднання в роботі зусиль людей такого типу необхідно обґрунтувати відповідне методичне забезпечення.

Метою даного дослідження обрано побудову на основі дедуктивно-індуктивного підходу сучасних моделей працівників і методичний підхід до діагностики їх трудової активності.

Сьогодні керівник колективу змушений створювати умови, за яких його підлегли захочуть використовувати в праці свій практичний інтелект, здатність швидко розв'язувати унікальні проблеми. Можливість для цього надає конструкт «модель людини», в якому конкретизуються внутрішні джерела трудової поведінки персоналу [1, 2]. Моделі людини удосконалюються і вимагають розвитку моделей сукупного працівника (колективу). Для впорядкування трудової поведінки персоналу ці моделі доцільно узгоджувати.

Практика свідчить, що одні трудові процеси виконуються чітко за регламентом, інші мають варіанти, які реалізуються за наявності певних умов. Найбільш складними для впорядкування є трудові процеси інтрапренерів та інтелектуальних капіталістів, які залежать від їх бажання використовувати свій творчий потенціал. Потреба в таких трудових процесах змінюється за обсягом і в часі, а тому керівник колективу змушений створювати в ньому постійні чи тимчасові робочі групи, зобов'язуючи їх спільно виконувати трудові операції певного змісту. При цьому йому слід орієнтуватися на специфічні моделі людини для кожної робочої групи в колективі. Попередні дослідження [3] показали, що внутрішні джерела трудової активності виконавців, інтрапренерів і інтелектуальних капіталістів і їх зв'язок з формами трудової активності – діяльністю (Д) і поведінкою (П) можна визначити на основі дедуктивно-індуктивного підходу до діагностики моделей людини. Вони наведені в табл.1, 2.

Узагальнення думок багатьох науковців [4-10], які досліджували активність людини, показало, що оцінка поведінки більш складна порівняно з діяльністю. Вона виконується через діагностику таких відносин між колегами, керівником та підлеглими, як конфлікт, співробітництво і переговори. Модель індикатора цих відносин запропонована А. Дороніним [11, с.184-187]. Вихідною інформацією для розрахунку його значення є експертна оцінка окремих характеристик працівників колективу на основі п'ятиінтервальної якісно-кількісної шкали: «так» – 5 балів, «скоріше так, ніж ні» – 4 бали, «скоріше ні, ніж так» – 3 бали, «ні» – 2 бали, не можу оцінити – 1 бал.

Модель індикатора трудової поведінки (ІП) має вигляд:

$$П = П5 + П4 + П3 + П2 + П1, \quad (1)$$

де П 5 – питома вага оцінок 5 балів; П 4 – питома вага оцінок 4 бали; П 3 – питома вага оцінок 3 бали; П 2 – питома вага оцінок 2 бали; П 1 – питома вага оцінок 1 бал.

Таблиця 1 – Характеристики моделей працівника колективу

Джерела активізації трудової поведінки	Ум. позн.	Форма трудової активності *
Орієнтація в основному на економічне стимулювання трудової активності	В 1	Д
Наявність можливості неформального позитивного спілкування з колегами	В 2	
Можливість якнайповніше реалізувати свій професійний потенціал на роботі	ІН 1	
Наявність права приймати самостійно рішення по роботі	ІН 2	
Свобода використання унікальних знань і інтуїції в трудовому процесі	ІК 1	П
Наявність умов регулярного поповнення і практичного використання знань	ІК 2	

* Умовні позначки: В 1, В 2 – характеристики моделі виконавця; ІН 1, ІН 2 – характеристики моделі інтрапренера; ІК 1, ІК 2 – характеристики моделі інтелектуального капіталіста.

Таблиця 2 – Рівень поведінкової компоненти членів колективу

Характер прояву поведінкової компоненти активності персоналу		
несуттєвий	середній	панівний
П 1 = max	П 4 = max; П 3 = max	П 2 = max; П 5 = max; П 2 + П 5 = 100%
Варіант поведінки		
Співробітництво	Переговори	Конфлікт
Можливі заходи з боку керівника		
Демократизація відносин, делегування повноважень, самоменеджмент	Тренінги, навчання, коучинг, наставництво, розвиток власного лідерського потенціалу	Дискусії, консультації соціального психолога, розвиток соціально-психологічної компетентності

В табл.2 наведено варіанти сполучень оцінок, які констатують типи поведінки членів колективу: співробітництво (С), переговори (П), конфлікт (К).

Емпіричну основу перевірки запропонованих методичних заходів створили результати опитування 25 працівників планово-економічного відділу і відділу праці і заробітної плати заводу «Комунар». В колективах попередньо були виділені дві групи працівників: з високим рівнем заповзятливості і швидкою реакцією на ситуацію (Зап) і працівників, орієнтованих на невисоку мінливість робочого середовища (Тр).

Результати діагностики фактичного (Ф), бажаного (Б) стану поведінки працівників і можливостей досягнення бажаного стану (М) наведено в табл.3.

Таблиця 3 – Варіанти поведінки працівників заводу «Комунар»

Модель працівника	Відділи																	
	Планово-економічний									Праці і зарплати								
	Колектив			Зап			Тр			Колектив			Зап			Тр		
	Ф	Б	М	Ф	Б	М	Ф	Б	М	Ф	Б	М	Ф	Б	М	Ф	Б	М
Колектив	П	П	П	П	П	П	П	С	П	П	С	С	С	П	С	П	С	К
Виконавці	П	С	П	П	К	П	П	С	П	П	С	П	С	П	С	П	С	К
Інтрапренери	П	П	С	П	П	С	П	П	С	С	С	С	С	С	С	К	С	К
Інтелектуальні капіталісти	П	П	С	П	П	П	П	П	П	С	С	С	С	С	С	П	С	С

За даними оцінок фактичного і бажаного стану поведінки працівників обох відділів, які були підтверджені інтерв'ю і безпосередніми спостереженнями, в них переважає конструктивна атмосфера переговорів і співробітництва, хоча заповзятливі виконавці планово-економічного відділу мають певні претензії до керівника. Персонал відділу праці і зарплати більше, ніж планово-економічного переконаний в можливості створення в колективі клімату співробітництва. Хоча інтрапренери цього відділу оцінюють фактичну поведінку як конфліктну, а разом з виконавцями такий же варіант прогнозують як можливий. Цю ситуацію не слід сприймати однозначно як критичну. Різниця в поглядах на проблеми і шляхи їх вирішення може бути основою збагаченого бачення ситуації. Для конструктивного використання цього бачення в колективі доцільно передбачити такі заходи, як організацію обговорення трудових ситуацій, консультації соціального психолога, розвиток соціально-психологічної компетентності керівника колективу.

В цілому за матеріалами дослідження можна зробити висновок, що запропоновані моделі працівників створюють підстави визначення стану внутрішніх джерел активізації трудової поведінки персоналу, її прогнозування, формування ситуаційного профілю сукупного працівника і визначення заходів з розвитку його потенціалу.

1.Дороніна М.С. Управління поведінкою персоналу. Гендерний аспект / М.С. Дороніна, В.І. Ковальова. – Харків: АдваА, 2009. – 284 с.

2.Дороніна М.С. Людські ресурси виробничої організації. Діагностика, розвиток / М.С. Дороніна, К.В. Сатушева; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Дороніної М.С. – Харків: ХНЕУ, 2011. – 232 с.

- 3.Дороніна М.С. Моделирование системы джерел активізації трудової поведінки персоналу / М.С. Дороніна, К.В. Сатушева, А.О. Полубедова // Економіка. Менеджмент. Підприємництво: Зб. наук. праць. – Луганськ: СНУ ім. В. Даля. – 2010. – № 22 (I). – С.71-80.
- 4.Бажин И.И. Управление различиями: компакт-учебник. – Харьков: Консум, 2004. – 392 с.
- 5.Кирхлер Э., Майер-Петси К., Хофман Е. Психологические теории организации // Психология труда и организационная психология: Пер. с нем. – Харьков: Гуманитарный центр, 2005. – Т.5. – 312 с.
- 6.Малашхия Г. Перспективы человека в глобализирующемся мире / Под ред. Парцвания В.В. – СПб.: Санкт-Петербургское философское общество, 2003. – 381 с.
- 7.Мизес Л. Человеческая деятельность: трактат по экономической теории: Пер. с 3-го испр. англ. изд. А.В. Курдяева. – М.: ОАО "НПО "Экономика", 2000. – 878 с.
- 8.Новое индустриальное общество: Пер. с англ. / Дж. Гэлбрейт. – М.: ООО «Издательство АСТ» : ООО «Транзиткнига»; СПб.: Terra Fantastica, 2004. – 602 с.
- 9.Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. – 2-е изд. – М.: Дело, 1997. – 336 с.
- 10.Хайек Ф. Пагубная самонадеянность. Ошибки социализма. – М.: Изд-во "Новости" при участии изд-ва "Catalaxu", 1992. – 304 с.
- 11.Доронін А.В. Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток / А.В. Доронін. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2008. – 320 с.

Отримано 06.01.2012

УДК 331.101.3

ЧЕНЬ ХУАЙГЕН

Харьковская национальная академия городского хозяйства

КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Рассмотрены принципы концепции использования трудовых ресурсов. Выделены основные подходы к определению состава и содержания задач маркетинга персонала строительных предприятий.

Розглянуто принципи концепції використання трудових ресурсів. Виділено основні підходи до визначення складу і змісту завдань маркетингу персоналу будівельних підприємств.

The principles of the concept of labor resources. Identified the main approaches to the definition of the objectives and content of marketing personnel of construction companies.

Ключевые слова: персонал, концепция управления, маркетинг персонала, служба управления персоналом, уровень квалификации.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что процесс реформирования экономики Китая сопровождается неполным использованием творческого потенциала действующих работников, что обуславливает низкую эффективность функционирования трудовых ресурсов и организационного развития. Существенной причиной такого положения, о чем свидетельствуют и признания многих руководителей госу-